



Grundsatzerklärung des Vorstands der VOLKSBANK WIEN AG zur Wahrung der Menschenrechte

Version 2.0

Inhaltsverzeichnis

1	<i>Vorwort, Grundsätze und Geltungsbereich</i>	3
2	<i>Governance und Due Diligence</i>	4
3	<i>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</i>	5
3.1	Faire, gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen	6
3.2	Aus- und Weiterbildung: Die Möglichkeit zur individuellen Kompetenzentwicklung	7
3.3	Vielfalt und Chancengleichheit: Das Recht auf Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung.....	7
3.4	Wahrung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht.....	9
4	<i>Beschaffung und Lieferanten</i>	10
5	<i>Produkte & Services.....</i>	11
5.1	Finanzierung	11
5.2	Veranlagung.....	12
6	<i>Beschwerdemanagement & Hinweisgebersystem</i>	14
7	<i>Weitere Verweise</i>	15
8	<i>„Ausblick“</i>	15

Die VOLKSBANK WIEN AG legt großen Wert auf Diversität und die Gleichberechtigung der Geschlechter. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher und diverser Sprachformen größtenteils verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1 Vorwort, Grundsätze und Geltungsbereich

Die VOLKSBANK WIEN AG hat in der Rolle als Arbeitgeberin sowie als Nutzer und Anbieter von Produkten und Services einen Einfluss auf Menschenrechte und nimmt diese Verantwortung im Rahmen ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht proaktiv wahr. Ein nachhaltig ausgerichtetes Geschäftsmodell sieht die Bank als unerlässlich an, um auch zukünftig erfolgreich zu sein; die Wahrung der Menschenrechte stellt für die VOLKSBANK WIEN AG ein Kernelement verantwortungsvoller Unternehmensführung dar.

Im Jahr 2018 ist die VOLKSBANK WIEN AG – stellvertretend in ihrer Rolle als Zentralorganisation des Volksbanken-Verbundes – dem United Nations Global Compact (UNGC) beigetreten. Das Bekenntnis zu den 10 enthaltenen Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung unterstreichen die Bedeutung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und Nachhaltigkeit im Geschäftsmodell.

Insbesondere die Prinzipien zu Menschenrechten (Prinzip 1 und Prinzip 2) sowie die Prinzipien zu Arbeitsnormen (Prinzip 3 bis Prinzip 6) konzentrieren sich dabei auf die Achtung der Menschenrechte. Die VOLKSBANK WIEN AG bekennt sich als Unterzeichnerin des UNGC unter anderem zu folgenden Prinzipien:

- In ihrem Einflussbereich den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten (Prinzip 1),
- sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht (Prinzip 2),
- die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren (Prinzip 3),
- für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit einsetzen (Prinzip 4),
- für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen (Prinzip 5),
- für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung einsetzen (Prinzip 6).

Zusätzlich orientiert die VOLKSBANK WIEN AG sich an weiteren Initiativen mit Bezug zu menschenrechtlichen Themen:

- Charta der Vielfalt (Förderung von Vielfalt und gegenseitigen Respekt im Unternehmen),
- Erklärung der ILO (International Labour Organization) und die Kernarbeitsnormen und

- Oikocredit (Förderung einer ethischen Geldanlage, faire Investments und soziale Rendite),¹
- UN Global Compact.

Anhand dieser internationalen Prinzipien verpflichtet sich die VOLKSBANK WIEN AG die Menschenrechte in allen Geschäftsaktivitäten zu achten und zu fördern.

Die VOLKSBANK WIEN AG hat eine Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct) implementiert, welche einen wesentlichen Bestandteil der Unternehmenskultur darstellt und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einschließlich des Managements, in die Pflicht nimmt.

Der Code of Conduct bildet die Grundlage für die eigene Verpflichtung der Bank zu Nachhaltigkeitsthemen, den Umgang mit Verstößen sowie das Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des UNGC.

Die vorliegende Grundsatzerklärung fokussiert auf die Einhaltung der Sorgfaltspflicht; dadurch stärkt die VOLKSBANK WIEN AG das Bewusstsein und die unternehmerische Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte hinsichtlich der eigenen Geschäftstätigkeiten sowie jenen entlang der Lieferkette.

Die VOLKSBANK WIEN AG hat dabei drei Bereiche identifiziert, in denen sich die Geschäftstätigkeit sowohl negativ als auch positiv auf die Anspruchsgruppen auswirken kann – und durch die VOLKSBANK WIEN AG beeinflussbar sind.

Dazu zählen:

- Die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- die Produkte und Services (Finanzierung und Veranlagung) und
- die Lieferanten entlang der Lieferkette.

2 Governance und Due Diligence

Die Geschäftstätigkeit der VOLKSBANK WIEN AG beruht darauf, in disziplinierter und umsichtiger Weise Risiken einzugehen. Aus diesem Grund legt die Bank großen Wert auf unabhängige Risikomanagement-, Compliance- und Revisionssysteme mit einer klaren Managementverantwortung. Es werden keine Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen oder Einzelpersonen eingegangen oder aufrechterhalten, die Menschenrechtsverletzungen begehen oder unterstützen.

¹ <https://www.oikocredit.at/>

Das Management der VOLKSBANK WIEN AG stellt sicher, dass diese Grundsatzerklärung zu Menschenrechten in allen Unternehmensbereichen kommuniziert wird und ist dafür verantwortlich Schulungen anzubieten und darauf zu achten, dass die Grundsätze eingehalten werden.

Das Nachhaltigkeitskomitee (NAKO) der VOLKSBANK WIEN AG ist ein Gremium des Gesamtvorstands und für die Steuerung von Nachhaltigkeitsthemen sowie die zentralen Nachhaltigkeitsziele verantwortlich – das NAKO findet zweimonatlich statt. Compliance ist Mitglied im Nachhaltigkeitskomitee. Compliance beleuchtet das Thema Menschenrechte auch in ihren Regelwerken und beugt so allfälligen Verstößen – insbesondere im Bereich Finanzierung oder Veranlagung – vor. Compliance kann Bedenken gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats äußern, wenn die Risikoorientierung zwischen Compliance und dem Vorstand differiert. Compliance hat auch die Möglichkeit, sich außerhalb der regelmäßigen Berichterstattung an den Gesamtvorstand oder an einzelne Vorstandsmitglieder zu wenden.

Das Thema Menschenrechte wird im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse systematisch überprüft und bewertet. Dabei werden relevante Risikotreiber identifiziert und hinsichtlich ihrer potenziellen Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit analysiert. Im Rahmen der operativen Risikoüberwachung (Operational Risk Kontrolle) erfolgt ebenfalls eine jährliche Bewertung von Menschenrechten als potenzieller Risikofaktor. Diese kontinuierliche Überprüfung gewährleistet, dass menschenrechtliche Risiken frühzeitig erkannt und angemessen adressiert werden.

Grundsätzlich wird das Thema Menschenrechte im Volksbanken-Verbund auf operativer Ebene dezentral und themenspezifisch über die jeweils zuständigen Fachbereiche gesteuert. Für Personalthemen ist Human Resources, für Produkte und Services das Vertriebsmanagement und für das Thema Beschaffung Facility Management oder ORG/IT zuständig. Die Überwachung des Beschwerdeprozesses wird durch Compliance sichergestellt. Für die Einhaltung rechtlicher Vorgaben und interner Richtlinien ist jeder Mitarbeitende selbst verantwortlich – die Führungskräfte überwachen dies. Materiell wird die Einhaltung von der internen Revision geprüft.

3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehung zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat die VOLKSBANK WIEN AG umfassende Möglichkeiten, Menschenrechte in Bezug auf Meinungsfreiheit, sichere Arbeitsbedingungen, das Recht auf Bildung, Vielfalt und Chancengleichheit zu wahren. Diese gestaltet die VOLKSBANK WIEN AG aktiv zusammen mit ihren Mitarbei-

terinnen und Mitarbeitern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Treiber der Unternehmenskultur und leben diese täglich mit ihren individuellen Persönlichkeiten und umfassenden Kompetenzen.

Um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches die Bandbreite an Kulturen sowie Perspektiven wertschätzt und jederzeit sicherstellt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Respekt und Würde behandelt werden, zeigt die VOLKSBANK WIEN AG eine klare Linie auf. Neben dem Code of Conduct stellen diese Grundsätze den Rahmen für die unternehmerische Sorgfaltspflicht dar. Zudem werden die Interessen, Standpunkte und Rechte der Belegschaft von gewählten Arbeitnehmervertretern (Betriebsräten) wahrgenommen.

3.1 Faire, gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen

Die Schaffung von fairen und sicheren Arbeitsbedingungen zählt zu einem der wesentlichen Bausteine der Personalstrategie und des Personalmanagements. Im Rahmen dieser Strategie verfolgt die VOLKSBANK WIEN AG das strategische Ziel, mit flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsplatzmodellen die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben zu fördern. Zu den konkreten Maßnahmen, wie im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht dargestellt, zählen unter anderem verschiedene Angebote und Präventivmaßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder die Verfügbarkeit einer Betriebsärztin bzw. einer Betriebspsychologin zur Unterstützung bei persönlicher Belastung.

Die Anforderungen an die betriebliche Sicherheit werden in einer internen Arbeitsrichtlinie behandelt, welche auch die konkreten Aufgaben und Pflichten des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes (ASchG) für die VOLKSBANK WIEN AG beinhaltet. Dadurch ist einerseits der Arbeitgeber verpflichtet, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten, andererseits sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, diese Schutzmaßnahmen einzuhalten.

Zur Gewährleistung der Betriebssicherheit werden Schulungen angeboten, welche Themen wie allgemeines Verhalten am Arbeitsplatz, Arbeitnehmerschutz, Überfall, Brand und Erste Hilfe beinhalten. Die Ergebnisse aus zyklischen Kontrollen zur Gefahrenidentifizierung, Risikobewertungen sowie Untersuchungen von Vorfällen dienen als Grundlage für die kontinuierliche Aktualisierung und Weiterentwicklung der Schulungen.

3.2 Aus- und Weiterbildung: Die Möglichkeit zur individuellen Kompetenzentwicklung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichern mit ihrem Engagement und ihren Kompetenzen den Unternehmenserfolg – aus diesem Grund sind langfristig angelegte Investitionen in ihre Entwicklung essenziell. Die VOLKSBANK WIEN AG setzt auf gleiche Entwicklungschancen für alle, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern persönlich zugeschnittene Weiterbildungsmodelle anzubieten und dabei zu unterstützen, ihre Interessen zu fördern. Die interne Volksbank Akademie stellt den systematischen Rahmen zur Verfügung, um bedarfsorientierte Schulungen sowie eine individuell auf das Berufsbild abgestimmte Bildung zu forcieren.

Spezielle Lehrgänge für Führungskräfte und hausinterne Schulungen wie beispielsweise „Zukunftsfit als Führungskraft“, „Diversity Management“ oder „Mitarbeitergespräche erfolgreich führen“ etc. unterstützen Führungskräfte im Umgang mit den aktuellen Herausforderungen und helfen Prozesse sicher zu stellen.

Gleichzeitig unterstützen externe Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit dabei, die steigenden regulatorischen Anforderungen zu bewältigen. Die VOLKSBANK WIEN AG bietet ihren Kundenberaterinnen und -beratern digitale Bildungsangebote zum Thema Nachhaltigkeitspräferenzen an, die gemeinsam mit den Produktpartnerinnen Union Investment und ERGO Versicherung (nachfolgend „ERGO“) umgesetzt werden. Im Rahmen dieser Qualifizierungen sind Anlageberater verpflichtet, die Präferenzen ihrer Kundinnen und Kunden systematisch zu erheben und ausschließlich Finanzinstrumente zu empfehlen, die diesen Präferenzen entsprechen.

3.3 Vielfalt und Chancengleichheit: Das Recht auf Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung

Die Gleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein integraler Bestandteil des Wertesystems und in der Unternehmenskultur der VOLKSBANK WIEN AG fest verankert. Der Vorstand bekennt sich in der Diversitäts-Policy eindeutig zu den Themen Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Ziel ist es, eine „gelebte Vielfalt“ in der Organisationskultur zu etablieren, in der niemand benachteiligt wird und jeder seine Potenziale entfalten kann. Das Management, die Personalabteilung und der Betriebsrat sind darin bestrebt, entstehende Konflikte frühzeitig zu identifizieren und die einvernehmliche Beilegung zu unterstützen.

Im Code of Conduct hebt die VOLKSBANK WIEN AG die Themen Integrität, Respekt gegenüber Menschenrechten sowie einen respektvollen Umgang miteinander besonders

hervor. Diese Erwartungshaltung wird auch an Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner und Mitbewerber weitergegeben.

Die VOLKSBANK WIEN AG schätzt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ungeachtet der Hautfarbe, Herkunft, Ethnie, Religion, des Glaubens, des biologischen Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der Geschlechteridentität oder des Geschlechtersausdrucks, der politischen Anschauung, sozialen Herkunft oder anderer Hintergründe. Die Policy gegen Belästigung, Fehlverhalten und Mobbing unterstreicht die Position, jeder Form der Diskriminierung konsequent entgegenzutreten.

Dieses Selbstverständnis hält - neben dem Bekenntnis zur Charta der Vielfalt – auch die Diversitäts-Policy fest, die sich explizit mit Themen wie Diversität, Chancengleichheit und Personalentwicklung beschäftigt. Damit schafft die VOLKSBANK WIEN AG die Grundlage, die es benötigt, um das Recht auf Gleichbehandlung sowie Nicht-Diskriminierung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und/oder vulnerabler Gruppen sicherzustellen.

Wesentliche Themenschwerpunkte bei der VOLKSBANK WIEN AG sind die Förderung von Frauen und der sozialen Mobilität. Zur Sicherstellung konkreter Maßnahmen im Rahmen der Gleichberechtigung wurde u.a. ein Frauennetzwerk implementiert. Zu weiteren Maßnahmen zählen beispielsweise das „WoMentoring“-Programm zur Stärkung gleicher Möglichkeiten für karrierebewusste Frauen, die Reduktion der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und ein transparenter Bewerbungsprozess. Flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit zu Remotearbeit unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und dies wird ausdrücklich genderneutral gefördert. Darüber hinaus verfolgt die VOLKSBANK WIEN AG das Ziel, die Chancengleichheit in Führungspositionen systematisch zu verbessern. Hierzu werden regelmäßig Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Funktionen gesetzt. Schwerpunktmäßig wird laufend an der Analyse und Verringerung von Gender Pay Gaps und Development Gaps gearbeitet.

Zudem spiegelt sich das Thema Vielfalt und Chancengleichheit thematisch bei der VOLKSBANK WIEN AG in der demografischen Entwicklung wider. Der Respekt gegenüber älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihrem Wissen und Chancen auf Erfolg ist genauso wichtig wie die Akzeptanz und die Chancen jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neue Herangehensweisen einbringen und dadurch entscheidend dazu beitragen, dass die Bank ihre Anschlussfähigkeit an die gesellschaftlichen und kulturellen Entwicklungen nachhaltig sicherstellt.

3.4 Wahrung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht

Das Thema Menschenrechte nimmt bei der VOLKSBANK WIEN AG einen hohen Stellenwert ein und wird im Kerngeschäft umfassend berücksichtigt.

Die VOLKSBANK WIEN AG handelt gemäß dem Code of Conduct nach höchsten ethischen und professionellen Standards und verpflichtet sich daher, Geschäfte nachhaltig und verantwortungsbewusst zu gestalten. Aus diesem Grund werden keine Geschäftsbeziehungen (umfasst Aktiv- und Passivgeschäft) in sensiblen Bereichen eingegangen, welche in Widerspruch zu diesem Anspruch stehen.

Es werden beispielsweise keine Geschäftsbeziehungen eingegangen, wenn Geschäfte betrieben werden, bei denen bekannt ist, dass bei diesen direkt oder indirekt Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Menschenhandel eingesetzt wird. Gleiches gilt, wenn bekannt ist, dass die Europäische Menschenrechtskonvention oder arbeits- und sozialrechtliche Verpflichtungen des jeweiligen Landes nicht eingehalten werden.

Es wurden Maßnahmen implementiert, um die in den oben genannten Dokumenten verankerten Grundsätze umzusetzen und die Awareness für Compliance-Themen zu steigern. Zudem sind Compliance-Themen im Vorstand angesiedelt und zählen zur Führungsaufgabe; nur eine gelebte Compliance erzeugt das Maß an Integrität, die es benötigt, um Verstößen nachhaltig entgegenzuwirken.

Die VOLKSBANK WIEN AG bekennt sich zu den Arbeitnehmerrechten der International Labour Organization (ILO). Insbesondere die Grundsätze „Vereinigungsfreiheit“ und das „Recht auf Kollektivverhandlungen“ wird in der Diversitäts-Policy hervorgehoben. Die Versammlungsfreiheit wird durch eine Betriebsvereinbarung zwischen der Bank und dem Betriebsrat garantiert.

Schulungen zu Compliance, Diversität und insbesondere zu Menschenrechten schärfen das Bewusstsein für die Wesentlichkeit der Themen für die VOLKSBANK WIEN AG. Bereits unter Ziffer 3.3. „Vielfalt und Chancengleichheit“ wurde eingehend auf Themen wie respektvoller Umgang, Nicht-Diskriminierung oder Gleichbehandlung eingegangen.

Zur Wahrung der Menschenrechte gehört auch ein Datenschutzmanagementsystem; dieses wurde im Volksbanken-Verbund durch den Verbund-Datenschutzbeauftragten implementiert.

4 Beschaffung und Lieferanten

Der Volksbanken-Verbund positioniert sich als rein österreichischer, regionaler Bankenverbund. Dabei übernimmt die VOLKSBANK WIEN AG seit 2019 als Zentralorganisation des Volksbanken-Verbundes den Einkauf für alle regionalen Verbundbanken. Um der unternehmerischen Verantwortung auch in der Beschaffung nachzukommen, werden ESG-Kriterien entlang der gesamten Wertschöpfungskette berücksichtigt.

Der Fokus liegt besonders auf nachhaltigen Produkten, regionalen Lieferanten und Umweltzertifikaten. Die Arbeitsanweisung zur nachhaltigen Beschaffung enthält zu berücksichtigende Bewertungsparameter und gibt vor, wie die Beschaffung erfolgen soll und ob Lieferanten oder Dienstleister als sozial nachhaltig eingestuft werden können.

Für die Bewertung von Nachhaltigkeit im Beschaffungsprozessen sind zwei Matrizen implementiert:

- Bewertung der Regionalität eines Produkts oder einer Dienstleistung und
- Nachhaltigkeit (Lieferant, Dienstleister und Produkt sowie Dienstleistung).

Diese Matrizen bilden die Grundlage für nachhaltige Beschaffungsprozesse im Volksbanken-Verbund. Dazu gehört unter anderem, Produkte und Dienstleistungen auf Nachhaltigkeit zu screenen, die Nachhaltigkeitsperformance von Lieferanten und Dienstleistern zu bewerten, soziale Aspekte in den Prozess miteinzubeziehen, um schließlich zu einer fundierten Entscheidung zu kommen. Konkret zählen zu sozialen Entscheidungsindikatoren:

- Keine negativen Pressemeldungen vorhanden (Nichteinhaltung von AschG-Vorgaben, etc.),
- Involvierung von sozialen Einrichtungen bei Lieferung oder Fertigung und Zustellung (zum Beispiel geschützte Werkstätten, etc.) und
- keine Zwangs- oder Kinderarbeit (zum Beispiel nachweislich medial bekannte Verstöße gegen Arbeitnehmerschutz).

Die VOLKSBANK WIEN AG erwartet von Kundinnen und Kunden, Lieferanten, Partnern sowie Investoren, dass ihr Handeln im Einklang sowohl mit ethischen Standards als auch den gesetzlichen Anforderungen steht. Diese Erwartungshaltung wird im Code of Conduct der VOLKSBANK WIEN AG definiert, welcher repräsentativ für den gesamten Volksbanken-Verbund gilt.

5 Produkte & Services

Die angebotenen Finanzprodukte und Services stellen einen weiteren Einflussbereich mit möglichen Berührungspunkten zu Menschenrechtsfragen dar. Die VOLKSBANK WIEN AG ist darin bestrebt, einen positiven Beitrag zur Sicherung von Menschenrechten zu leisten; einerseits durch die Bereitstellung von Kapital und andererseits durch das Angebot an Anlagemöglichkeiten gemeinsam mit den Produktpartnerinnen. Aus diesem Grund berücksichtigt die VOLKSBANK WIEN AG sowohl ESG-Aspekte für Finanzprodukte und Services als auch Bildungsmaßnahmen, um relevante Nachhaltigkeitsinhalte zu schulen und die praktische Umsetzung zu fördern.

Für Finanzprodukte existiert im Compliance-Handbuch eine eigene Compliance-Ordnung, welche Gültigkeit für alle relevanten Personen der Bank hat und vom Zeitpunkt des Eintritts bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufrechtzuerhalten ist.

Compliance ist in der Bank für alle Angelegenheiten in Zusammenhang mit Finanzprodukten verantwortlich und hält die zentrale Verantwortung für die Compliance-relevante Kommunikation mit der Finanzmarktaufsicht. Compliance ist dem Gesamtvorstand unterstellt. Die Hauptaufgabe von Compliance liegt darin, die Geschäftsleitung, den Aufsichtsrat sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dahingehend zu beraten, dass jegliche Interessenkonflikte zwischen Bank, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Kundinnen und Kunden erkannt und durch geeignete Maßnahmen mitigiert werden.

5.1 Finanzierung

Im Rahmen der Finanzierung ist es möglich, dass Produkte und Services der VOLKSBANK WIEN AG nachteilige Folgen haben können – dies ist der Fall, wenn Aktivitäten kundenseitig die Einhaltung von Menschenrechten beeinträchtigen.

Daher werden Geschäftsbeziehungen oder Finanzierungen für Gewerbetreibende in bestimmten Branchen und Geschäftsfeldern ausgeschlossen. Für die Finanzierung von Geschäftstätigkeiten in Konfliktgebieten sind die entsprechenden Sanktionen und Embargos einzuhalten.

Des Weiteren werden keine Geschäftsbeziehungen eingegangen, wenn Geschäfte betrieben werden, bei denen bekannt ist, dass bei diesen direkt oder indirekt Zwangsarbeit oder Kinderarbeit eingesetzt wird. Gleiches gilt, wenn bekannt ist, dass die Europäische Menschenrechtskonvention oder arbeits- und sozialrechtliche Verpflichtungen des jeweiligen Landes nicht eingehalten werden.

Um potenziellen Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen und die Sorgfaltspflicht der VOLKSBANK WIEN AG zu wahren, werden ESG-Aspekte, wie z.B.

- Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Verpflichtungen,
- Schutz von Konsumenten,
- ethische Standards in der Lieferkette

im Zuge der Kreditvergabe bei Gewerbebetreibenden beurteilt.

Diesbezüglich werden spezifische Schulungen für Kommerzkundenberaterinnen und -berater angeboten, um das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und die Identifikation bestehender Menschenrechtsrisiken in den Geschäftspraktiken der Kundinnen und Kunden zu schärfen.

Falls im Rahmen einer neuen Geschäftsbeziehung bzw. einer Finanzierung sich Anhaltspunkte ergeben, dass Menschenrechte beim Gewerbebetreibenden nicht gewahrt werden, kann der Sachverhalt an Compliance übergeben werden. Compliance entscheidet dann im Rahmen einer Due Diligence Prüfung über die Sachlage.

5.2 Veranlagung

Im Vordergrund des Geschäftsmodells der VOLKSBANK WIEN AG steht sowohl der Fokus auf die Privatkundenbetreuung als auch Kooperationen mit starken Produktpartnerinnen und -partnern einzugehen. Zu Produktpartnerinnen der VOLKSBANK WIEN AG zählen beispielsweise die Union Investment, die TeamBank und die ERGO. Im Geschäftsjahr 2022 wurde die so genannte „Nachhaltigkeitspräferenzabfrage“ im Finanzdienstleistungssektor eingeführt. Das bedeutet, dass Anlageberaterinnen und -berater ihre Kundinnen und Kunden zu Wünschen bezüglich Nachhaltigkeit befragen müssen und folglich nur Finanzinstrumente empfehlen dürfen, die diesen Wünschen entsprechen. Grundsätzlich erfordert dies eine zusätzliche Qualifizierung, weshalb Beraterinnen und Berater einen speziellen ESG-Advisor Lehrgang absolviert haben, der jährlich rezertifiziert wird.

Die Union Investment als eine der Produktpartnerinnen zählt zu den Pionieren der nachhaltigen Geldanlage und vertritt die Position, dass die Berücksichtigung von nachhaltigen Kriterien in der Geldanlage Risiken reduziert und gleichzeitig einen Mehrwert schafft. Im Produktportfolio der Union Investment befinden sich zahlreiche nachhaltige Fonds, welche als Produktpartnerin von der VOLKSBANK WIEN AG angeboten werden.

Die Zusammenstellung von nachhaltigen Fonds wird nach einem definierten Verfahren vom Fondsmanagement umgesetzt. Im ersten Schritt werden mittels „UniESG-Nachhaltigkeitsfilter“ Unternehmen und Staaten ausgeschlossen, die gegen Ausschlusskriterien der Union Investment verstoßen. Neben der Orientierung am UNGC zählen dazu beispielsweise auch Menschenrechtsverletzungen, Umweltzerstörung oder Korruption. Im nächsten Schritt werden Anlagen einer Bewertung mit dem „UniESG-Score“ der Union Investment unterzogen. Dieser umfasst verschiedene Aspekte und Dimensionen; dazu zählt eine Bewertung in den ESG-Bereichen (Umwelt, Soziales, Governance), Kontroversen und Umsatz in nachhaltigen Geschäftsfeldern (UN SDGs).

Anschließend werden einerseits durch eine „Best-in-Class“-Einordnung (obere 50 %) nach der Nachhaltigkeitsanalyse einige Unternehmen sofort investierbar. Andererseits werden verbleibende Unternehmen, die unteren 50 %, mit einem „UniESG-Transformationsrating“ bewertet, bei dem nur Unternehmen mit einer glaubwürdigen Transformationsstrategie eine positive Bewertung erhalten und berücksichtigt werden können.

Das restliche Anlageuniversum wird im Anschluss vom Fondsmanagement auf nachhaltige und wirtschaftliche Anforderungen geprüft und identifiziert, ob ein positiver Nutzen für den Fonds zu erwarten ist.

Zu einer weiteren Produktpartnerin der VOLKSBANK WIEN AG zählt die TeamBank, welche Nachhaltigkeit strategisch im Geschäftsmodell verankert hat. Folglich werden Nachhaltigkeitsaspekte bei Produkten und Services immer miteinbezogen.

Schließlich hat die ERGO als Produktpartnerin der VOLKSBANK WIEN AG eine Nachhaltigkeitsstrategie unter Berücksichtigung der ESG-Aspekte im Kerngeschäft implementiert. Die Entwicklung von nachhaltigen Veranlagungsprodukten oder die Evaluierung der Produkte hinsichtlich nachhaltiger Ansätze gehören ebenso zur Nachhaltigkeitsstrategie der ERGO. Für die ERGO bilden freiwillige Selbstverpflichtungen zum Beispiel die Prinzipien des UNGC, die Principles for Responsible Investment (PRI) sowie die Principles for Sustainable Insurance (PSI) die Basis des täglichen Handelns.

Im Zuge des vielfältigen Angebots und nachhaltigen Veranlagungen werden auch in der Privatkundenbetreuung menschenrechtsbezogene Aspekte beachtet. Dazu werden in der täglichen Praxis soziale Kriterien bei der Betreuung sowie der Beratung von Privatkunden berücksichtigt. Zu Beispielen zählen eine faire Kredit-, Leasing- und Kontovergabe oder eine wertfreie Beratung zur Wahrung der Chancengleichheit. Jede Kundin bzw. jeder Kunde wird

unabhängig von Alter, Herkunft, Hautfarbe, Ethnie, Religion, sexueller Orientierung, politischer Anschauung, sozialer Herkunft oder anderer Hintergründe gleichbehandelt.

Gezielte Schulungen für Beratungsleistungen im Vertrieb hinsichtlich des korrekten Umgangs mit sozialen Themen unterstreichen die Bemühungen in der Privatkundenbetreuung. Einheitliche Regelwerke bzw. interne ARLs bilden die Grundlage des Handelns und sind bei jeder Entscheidung unter Berücksichtigung geltender Gesetze einzubeziehen. Somit schafft die VOLKSBANK WIEN AG den Rahmen, den es benötigt, um verantwortungsbewusst mit sozialen Aspekten innerhalb der Privatkundenbetreuung umzugehen und sowohl die Chancengleichheit als auch die Gleichbehandlung in der Betreuung sowie Beratung zu fördern.

6 Beschwerdemanagement & Hinweisgebersystem

Das Beschwerdemanagement eröffnet die Möglichkeit, auf Unzufriedenheiten zu reagieren und Schwachstellen in der Bank schnell zu identifizieren. Kundinnen und Kunden können Beschwerden direkt an ihre Kundenberaterin bzw. -berater oder dessen Vorgesetzten richten. Weiters besteht in der VOLKSBANK WIEN AG und im ÖGV eine Ombudsstelle, an die sich Kundinnen und Kunden bzw. Nichtkunden wenden können. Von der Bank aufgezeichnet werden Beschwerden sowohl von Kundinnen und Kunden als auch von Nichtkunden ausnahmslos im bankinternen „Kundenbetreuungssystem KBS“, unabhängig wie diese herangetragen wurden. Intern kann jede Beschwerde direkt an den Vorgesetzten, Compliance oder Beschwerdemanager kommuniziert werden.

Die Bank ermutigt jeden, der eine begründete Beschwerde vorzubringen hat, diese zu melden und den Dialog mit dem Vorgesetzten oder einer Vertrauensperson zu suchen. Darüber hinaus ist ein Hinweisgeber- bzw. ein Whistleblowing-System bei der VOLKSBANK WIEN AG implementiert, um auf begründete Missstände aufmerksam zu machen und die Integrität als einen der zentralen Bausteine zu wahren. Anonyme Hinweise können von Mitarbeitenden sowie Externen rund um die Uhr über das Whistleblowing-System der VOLKSBANK WIEN AG abgegeben werden. Dabei kann der Hinweisgeber zwischen verschiedenen Themenschwerpunkten entscheiden, wie zum Beispiel den Verstoß gegen regulatorische Bestimmungen, Korruption, Betrug, Diebstahl oder Veruntreuung. Jede eingehende Beschwerde wird von der Compliance-Abteilung geprüft und hinsichtlich möglicher menschenrechtlicher Auswirkungen bewertet. Besteht ein Zusammenhang mit menschenrechtlichen Belangen, wird dieser dokumentiert und in die weitere Bearbeitung einbezogen.

Whistleblowing Meldungen werden durch interne und unabhängige Untersuchungsbeauftragte (in der Regel interne Revision) bearbeitet. Falls Verstöße bzw. Verletzungen jeglicher Art auftreten, wirkt die VOLKSBANK WIEN AG gemeinsam mit den betroffenen Akteuren auf Abhilfemaßnahmen ein. Der Schutz als Hinweisgeber steht zu jedem Zeitpunkt im Vordergrund. Die Nutzungsfrequenz der Meldekanäle wird regelmäßig ausgewertet, um sicherzustellen, dass die angebotenen Wege bekannt und zugänglich sind.

Die VOLKSBANK WIEN AG ist bestrebt, ihre Bemühungen und Fortschritte bei der Umsetzung der Menschenrechtspolitik transparent zu berichten. Im Nachhaltigkeitsbericht werden sowohl die identifizierten menschenrechtlichen Risiken als auch die ergriffenen Maßnahmen zu deren Minderung dargestellt. Zusätzlich informiert die Bank jährlich über die Anzahl arbeitsbezogener Vorfälle und Beschwerden wesentlicher menschenrechtlicher Auswirkungen.

7 Weitere Verweise

- **Selbstverpflichtungen**
 - UN Global Compact, Charta der Vielfalt,
 - ILO Kernarbeitsnormen,
 - Oikocredit,
- **Kodizes und Leitlinien**
 - Verhaltenskodex (intern, Code of Conduct),
 - Diversitäts-Policy,
- **Governance**
 - Compliance-Management,
 - Risikomanagement,
 - Whistleblower-Portal,
 - Nachhaltigkeitsbericht 2022.

8 „Ausblick“

Die VOLKSBANK WIEN AG untermauert mit der Erstellung dieser Grundsatzerklärung zur Wahrung der Menschenrechte ihre bestehende Position zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht. Mit dem in der Bank bestehenden Fundament und der hohen Sensibilität gegenüber Menschenrechtsaspekten ist es das Ziel, sukzessive weitere Maßnahmen zu entwickeln und in der Organisation zu verankern. Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse wird das Thema Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette in regelmäßigen Abständen aufgegriffen und bewertet. Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse werden relevante Stakeholder, darunter Mitarbeitende, deren Vertreter sowie Verbraucher und Endnutzer, systematisch zum Thema Menschenrechte befragt und einbezogen. Die Ergebnisse dieser

Befragungen fließen in die Weiterentwicklung der Menschenrechtserklärung und der Nachhaltigkeitsstrategie der VOLKSBANK WIEN AG ein.

Durch die verpflichtende Berichterstattung nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (kurz „CSRD“) und insbesondere im Rahmen der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (kurz „CSDDD“) gewinnt die Offenlegung bezüglich Erfüllung der Vorgaben zunehmend an Bedeutung. Menschenrechte sind ein Schwerpunktthema und wesentlicher Bestandteil in der Praxis der VOLKSBANK WIEN AG. Die Einhaltung und Wirksamkeit der Menschenrechtserklärung werden regelmäßig überprüft und an neue regulatorische Anforderungen angepasst. Die Berichterstattung über wesentliche Auswirkungen in Bezug auf Menschenrechte wird durch jährliche externe Audits mit begrenzter Sicherheit überprüft.

Diese Grundsatzerklärung wird bei etwaigen Änderungen laufend aktualisiert. Alle bestehenden und neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VOLKSBANK WIEN AG werden über diese Grundsätze in Kenntnis gesetzt und die Inhalte in themenspezifischen Schulungen vertieft.

Schließlich wird ein Fokus auf der strategischen Verankerung im Volksbanken-Verbund selbst liegen, um nachhaltig Prozesse zu etablieren und das Management im Hinblick auf die Bedeutung von Menschenrechten weiter zu sensibilisieren.

IMPRESSUM:

Medieninhaber und Hersteller: VOLKSBANK WIEN AG, Dietrichgasse 25, 1030 Wien

Tel.: +43 1 401 37-0, kundenservice@volksbankwien.at, www.volksbankwien.at

Verlags- und Herstellungsort: Wien, Stand: 11/2025